



Sygn. akt I PK 179/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa G. G. i P. R.
przeciwko K. M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 marca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 11 lutego 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 września 2013 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił powództwo G. G. oraz P. R. przeciwko K. M. Spółce z o.o. w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądził od powodów na rzecz pozwanego kwoty po 1.800 zł od każdego z nich tytułem zwrotu kosztów procesu.

Podstawę faktyczną wyroku Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia. Powodowie (P. R. w dniu 25 czerwca 2009 r. a G. G. w dniu 26 czerwca 2009 r.) zawarli ze S. G. Spółką z o.o. w W. (poprzednia nazwa pozwanego pracodawcy) umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2009 r. do 30 czerwca 2016 r. na stanowisku pracownika ochrony, za wynagrodzeniem w kwocie 1.156 zł. Powodom przyznano ryczałt za godziny nadliczbowe w kwocie 60 zł oraz za godziny nocne w kwocie 120 zł. Wynagrodzenie powodów było podwyższane corocznie do poziomu minimalnego wynagrodzenia. Powodowie byli pracownikami grup interwencyjnych. Obowiązywała ich dobową normą czasu pracy w wymiarze od 8 do 24 godzin, przy tygodniowym wymiarze wynoszącym przeciętnie 40 godzin. P. R. zawarł umowę zlecenia z Agencją Ochrony S. S. Spółką z o. o. w W. na okres od 1 lipca 2009 r. do 30 czerwca 2011 r., w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu oraz znajdującego się w nim mienia. Zleceniobiorca oświadczył, że znane mu są prawne uwarunkowania działalności w zakresie zleconych usług związanych z ochroną. Umowa określała, między innymi, że zleceniobiorca wykonuje zlecone czynności, samodzielnie ustalając rytm pracy, zmian i formę pełnionych dyżurów. Zleceniobiorca miał kierować się wytycznymi otrzymanymi od zleceniodawcy. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy, a w okresie choroby lub innej niemożności wykonania przedmiotu umowy wskazać zastępcę. Strony ustaliły, że przy wykonywaniu umowy zleceniobiorca będzie korzystał z umundurowania, wyposażenia i sprzętu zleceniodawcy. Wynagrodzenie zostało określone na 10 zł brutto za godzinę. Miało być płatne po zakończeniu przez zleceniobiorcę wykonania czynności, warunkiem wypłaty wynagrodzenia było przedstawienie rachunku za wykonaną usługę.

Powód P. R. zawarł umowę zlecenia z K. S. Spółką z o.o. w W. na okres od 1 lipca 2011 r do 31 grudnia 2012 r., w zakresie usług ochrony obiektu wskazanego przez zleceniodawcę. Zleceniobiorca oświadczył, że znane mu są prawne uwarunkowania działalności w zakresie zleconych usług związanych z ochroną. W umowie wskazano, między innymi, że zleceniobiorca wykonuje zleczone czynności, samodzielnie ustalając rytm pracy. Zleceniobiorca miał kierować się wytycznymi otrzymanymi od zleceniodawcy. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy, a w okresie choroby lub innej niemożności wykonania przedmiotu umowy wskazać zastępcę. Strony ustaliły, że przy wykonywaniu umowy zleceniobiorca będzie korzystał z umundurowania, wyposażenia i sprzętu zleceniodawcy. Wynagrodzenie zostało określone na 10 zł brutto za godzinę. Umowa dotyczyła reagowania na alarmy, asysty przy bankach. Powód P. R. umowy zlecenia wykonywał, a polecenia przychodziły z centrum monitorowania alarmów. Inni pracownicy także zwierali umowy zlecenia z innymi podmiotami niż pozwana spółka. Powodowie otrzymywali wynagrodzenie w związku z zawartymi umowami zlecenia. Przełożonym powodów był P. Ro., który był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. Powodowie w czasie służby jeździli do różnych obiektów, wykonując podjazdy prewencyjne i kontrolne. Powodowie byli umundurowani, na mundurze jest logo K. i posiadali broń, którą udostępnił im pozwany. Najczęściej po 12 godzinach powód P. R. zdawał broń i ponownie pobierał. Broń była tego samego rodzaju, czasami numery się zmieniały. Jest jeden magazyn broni dla obu spółek. Po rodzaju broni powodowie wiedzieli, na rzecz której spółki pracują. Był używany ten sam samochód przez patrol pracujący 12 godzin. Każda spółka ma swoją dokumentację, w samochodzie są dwie książki – książki służby różnego wzoru. Po zakończeniu 12 godzin pracy powodowie byli zobowiązani „podpisać służbę” i rozpocząć pracę w następnej spółce. Godziny pobrania i zdania broni są odnotowywane w książce. Powód P. R. miał 24 godzinne służby i 48 godzin wolnych, ale zdarzała się też praca w czasie wolnym; powód raz w miesiącu coś brał, ale mógł też nie przyjść na jedną służbę. Praca w ramach 12 godzin odbywała się na podstawie umowy o pracę, a kolejne 12 godzin w ramach umowy zlecenia. Przełożony był w biurze do 15 – 16. Później pozostawał kontakt telefoniczny.

Powodowie wykonywali czynności według jednego grafiku przygotowywanego z tygodniowym opóźnieniem. Były to czynności tego samego rodzaju zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy zlecenia. Przełożony – kierownik sporządzał listy, z których wynikała ilość przepracowanych w miesiącu godzin. Liczba godzin była dzielona na przepracowane z umowy o pracę i umowy zlecenia. Nie umieszczano tam stawek wynagrodzenia. Według ewidencji przepracowanych godzin prowadzonej przez stronę pozwaną powodowie nie pracowali w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie powodów wpływało z dwóch źródeł - z umowy o pracę i umowy zlecenia. Wynagrodzenie było obliczane w ten sposób, że ustaloną stawkę mnożono przez ilość godzin przepracowanych na rzecz danej spółki. Stosunek pracy powoda P. R. ustał z dniem 30 marca 2012 r., a G. G. z dniem 21 sierpnia 2010 r. K. H. Spółka Akcyjna jest współnikiem pozwanej spółki. Hipotetyczne wynagrodzenie powoda P. R. za pracę w godzinach nadliczbowych, przy założeniu stawki wynagrodzenia za godzinę pracy - 8, 50 zł netto, oraz wskazanej w pozwie liczby przepracowanych łącznie godzin - 240 wynosi 27.948 zł. Z tytułu zwartej umowy zlecenia powód otrzymał kwotę 39.474,81 zł. Hipotetyczne wynagrodzenie powoda G. G. za pracę w godzinach nadliczbowych, przy założeniu stawki wynagrodzenia za godzinę pracy - 8,50 zł netto, oraz wskazanej w pozwie liczby przepracowanych łącznie godzin - 240 wynosi 9.078 zł. Z tytułu zwartej umowy zlecenia powód otrzymał kwotę 11.440,49 zł.

Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powodów nie zasługuje na uwzględnienie. Nie podzielił twierdzenia powodów, że umowa o pracę oraz umowy zlecenia były zawarte z tym samym podmiotem, tj. ze stroną pozwaną. Powodowie wskazywali, że wykonywali ciągle te same czynności, w tym samym umundurowaniu, za pomocą tej samej broni, samochodów, pod tym samym nadzorem w ramach wyłącznie stosunku pracy ze stroną pozwaną. W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że powodowie świadcząc swoje usługi ochroniarskie na podstawie umów zlecenia w istocie pracowali na rzecz pozwanej spółki, w tym w godzinach nadliczbowych. Po pierwsze powodowie zawarli z zupełnie odrębnymi od pozwanej spółki podmiotami umowy zlecenia, a zatem wykonując swoje zobowiązanie świadczyli usługi na rzecz zupełnie innego podmiotu niż pozwany pracodawca. Powodowie nie wykazali, aby

w całym okresie zatrudnienia nie realizowali obowiązków wynikających z tych umów, w szczególności czynności z zakresu ochrony. Powód R. przyznał, że umowa zlecenia była przez niego wykonywana. Powód G. nie stawiał się na żadnym terminie rozprawy, nie usprawiedliwił swojej nieobecności, zatem nie został dopuszczony dowód z jego zeznań, nie potwierdził on więc też prezentowanych w treści pozwu. W ocenie Sądu Rejonowego z ustaleń faktycznych wynika, że pozwana spółka była elementem holdingu, którego lider był jedynym udziałowcem pozwanej. Według Sądu Rejonowego to, że powodowie wykonywali czynności w tym samym umundurowaniu (otrzymanym od strony pozwanej) nie oznacza jednocześnie, że pozwany był właścicielem tegoż umundurowania – powodowie tego nie wykazali. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że takie umundurowanie było jednolite dla wszystkich spółek w holdingu. Powodowie nie wykazali również, aby pozwana spółka była właścicielem pojazdów.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powodowie korzystali z broni; po 12 godzinach służby broń był zdawana i pobierana kolejna, były wpisy w dwie książki broni – oddzielnie dla każdej ze spółek, pomimo, że był jeden magazyn broni; były oddzielne książki służb dla każdej ze spółek, które powinny być podpisane po jej zakończeniu. Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi P. R. oraz świadkom K. A. i M. O., którzy twierdzili, że nie wiedzieli, w których godzinach pracują w ramach umowy o pracę, a w których w ramach umowy zlecenia. Powodowie nie wykazali również, że pobierali tą samą broń lub, że jej nie zdawali. Sąd Rejonowy podkreślił, że także kierownik powodów miał zawartą umowę zlecenia, trudno wobec tego mówić o poleceniach wydawanych przez pracodawcę, bowiem przełożony powodów realizował swoje własne zlecenie.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, ponieważ pomiędzy stronami nie było sporu co do sposobu wyliczenia kwoty roszczenia, strony pozostawały w sporze co do faktu w postaci ilości przepracowanych godzin. Sąd Rejonowy podkreślił, że powodowie nie złożyli szczegółowego wykazu pracy w godzinach nadliczbowych - z rozbiciem na poszczególne dni – w takiej sytuacji biegły nie miałby podstaw do dokonania wyliczeń. Powodowie podnosili, że pozwany nie złożył stosownych dokumentów, na podstawie których mogliby takie zestawienie

sporządzić. W ocenie Sądu Rejonowego powodowie występując z konkretnymi żądaniami powinni wiedzieć, w jakim wymiarze i kiedy pracowali w godzinach nadliczbowych.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego pełnomocnik powodów zaskarżył apelacją. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 4 lutego 2014 r. pełnomocnik powodów złożył do akt dokumentację zawierającą książki broni oraz 9 sztuk kart drogowych, wnosząc o ich załączenie w poczet materiału dowodowego. Jednocześnie złożył pismo procesowe, w którym podniósł, że wnosi o dopuszczenie wskazanych dowodów na okoliczność systemu faktycznego czasu pracy w pozwanej spółce oraz systemu czasu pracy w ramach ochrony. Jednocześnie wskazał, że powodowie już po zamknięciu rozprawy uzyskali kserokopie wybranych ksiąg, co świadczy jednoznacznie o tym, że pozwana przechowuje wskazane dokumenty pomimo, że w trakcie procesu podnosiła, że zostały one zniszczone.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd pierwszej instancji poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

W ocenie Sądu drugiej instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa. W szczególności brak postaw do uznania, że Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że powodowie nie świadczyli na rzecz pozwanej Spółki pracy w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu w sytuacji, gdy okoliczność ta wynika – w ocenie Sądu drugiej instancji – między innymi, z przygotowywanych, miesięcznych grafików, obejmujących co najmniej 240 godzin, z zeznań świadka strony pozwanej – P. R., z zeznań świadków, przesłuchanych na wniosek strony powodowej.

Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe stanowisko zaskarżonego wyroku, że praca świadczona przez powodów w ramach umowy zlecenia na rzecz innego podmiotu w istocie nie była pracą wykonywaną na rzecz pozwanej Spółki; powodowie w istocie realizowali obowiązki w zakresie ochrony wynikające z

zawartych umów zlecenia, otrzymując za to od zleceniodawcy stosowne wynagrodzenie. Skarżący nie wykazali też, że fakt jednolitego umundurowania oraz korzystania z jednego samochodu zarówno podczas wykonywania umowy o pracę, jak i umowy zlecenia wskazywał jednoznacznie, że nie było żadnych różnic w zakresie realizacji tych umów. Przede wszystkim nie zostało wykazane, że narzędzia do pracy stanowiły przedmiot własności pracodawcy. W ocenie Sądu drugiej instancji twierdzenia apelacji w tym zakresie ignorują okoliczność, że funkcjonowały oddzielne książki służb dla każdej ze spółek, które powinny być podpisane po jej zakończeniu, oraz że w umowach zlecenia, co prawda warunkowo, lecz zastrzeżono możliwość powierzenia realizacji czynności, jakie wynikają z umowy osobom trzecim. Skarżący nie zakwestionowali faktu, zdawania i pobierania broni po zakończeniu pracy u pozwanej i pobierania kolejnej celem wykonywania obowiązków w ramach zlecenia, co miało swoje odzwierciedlenie i było odnotowywane w dwóch osobnych książkach broni pomimo istnienia wspólnego magazynu. Z tych względów nie można przyjąć, że powodowie nie wiedzieli, w których godzinach pracują w ramach umowy o pracę, a w których w ramach umowy zlecenia, a praca ta *de facto* wykonywana była na rzecz jednego podmiotu. Według Sądu drugiej instancji oceny tej nie mogą zmienić zgłoszone w postępowaniu apelacyjnym dowody książki broni oraz 9 sztuk kart drogowych, złożone na okoliczność systemu faktycznego czasu pracy w pozwanej Spółce oraz systemu czasu pracy w ramach ochrony. Powodów faktycznie obowiązywała bowiem dobową normą czasu pracy w wymiarze od 8 do 24 godzin, przy tygodniowym wymiarze wynoszącym przeciętnie 40 godzin. Okoliczność ta nie była przez strony kwestionowana, a więc zgłaszanie dowodów na okoliczność systemu faktycznego czasu pracy w pozwanej spółce oraz systemu czasu pracy w ramach ochrony, nie wydaje się być uprawnione. Ponadto zgodnie z art. 381 k.p.c. Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikała później. W ocenie Sądu drugiej instancji apelujący nie wykazał, że nie mógł powołać wskazanego dowodu już przed Sądem pierwszej instancji, chociaż co podnosi w apelacji, już na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego wskazywał sądowi na potrzebę jego powołania. Braku zgłoszenia już wtedy

wskazanego dowodu nie tłumaczy fakt, że pozwana twierdziła, że dokumenty te zostały zniszczone. Jeżeli skarżący wiedział, że twierdzenia te nie są zgodne z prawdą, już wówczas powinien interweniować w tym przedmiocie zgłaszając powyższy wniosek dowodowy. Skarżący nie wykazał, że wiedzę o braku zniszczenia wskazanych dokumentów uzyskał już po zakończeniu procesu w pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji wskazał ponadto, że złożone do akt sprawy kserokopie dokumentów nie zostały potwierdzone za zgodność z oryginałem.

W ocenie Sądu drugiej instancji nie można uznać, że wskazane materiały wniosłyby cokolwiek do sprawy, skoro już na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji strona pozwana przyznała potwierdzoną następnie w postępowaniu apelacyjnym okoliczność, że po 12 godzinach pracownicy zdawali broń i później świadczyli usługi na podstawie umowy zlecenia ponownie pobierając broń.

W konsekwencji powyższego Sąd drugiej instancji uznał wywody apelacji co do naruszenia przepisów rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 maja 1998 r. w sprawie dokumentacji wymaganej przy prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia oraz czasu jej przechowywania oraz rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 sierpnia 1998 r. w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji w związku z art. 19 ust. 2 i art. 39 ust. 2 ustawy o ochronie osób i mienia, oraz brak rozpoznania istoty sprawy w wyniku nie wezwania pozwanej do przedstawienia tych dowodów za pozbawione jakichkolwiek podstaw prawnych.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko zaskarżonego wyroku, że nawet przy założeniu, że powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej spółki, ich roszczenia nie zasługiwały na uwzględnienie. Powodowie, mając zawarte umowy zlecenia otrzymywali bowiem wyższe wynagrodzenie niż należne ewentualnie za pracę w godzinach nadliczbowych, i to przy przyjęciu najbardziej korzystnej stawki wynagrodzenia 8,50 zł netto. Powodowie nie udowodnili tej stawki oraz ilości godzin nadliczbowych przez siebie przepracowanych, a przedstawionych w złożonych do akt wyliczeniach. Ponadto

sposób tych wyliczeń budzi poważne wątpliwości co do ich prawidłowości, zwłaszcza przy założeniu odbywania przez powodów pełnych 12 i 24 godzinnych służb.

Uznając bezzasadność zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 278 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego ds. rachunkowości Sąd drugiej instancji podkreślił, że strony nie kwestionowały sposobu wyliczenia kwoty roszczenia, lecz fakt ilości przepracowanych godzin. Powodowie nie złożyli szczegółowego wykazu pracy w godzinach nadliczbowych – z rozbiciem na poszczególne dni, który mógłby stanowić podstawę do dokonania stosownych wyliczeń przez biegłego. Trudno zaś oczekiwać sporządzenia takiego wykazu przez pozwaną skoro twierdziła, że praca powodów w wymiarze ponad 12 godzin była świadczona w ramach zlecenia na rzecz zupełnie innego podmiotu. Skorzystanie z wiadomości specjalnych biegłego w niniejszej sprawie nie było potrzebne. Powodów obciąża fakt braku udowodnienia twierdzeń istotnych dla rozstrzygnięcia.

Sąd drugiej instancji nie podzielił zarzutów apelacji naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 58 k.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że umowy zlecenia, zawierane pomiędzy powodami a spółką z grupy kapitałowej pozwanej są ważnymi umowami cywilno-prawnymi, oraz art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że praca świadczona przez powodów nie była pracą w godzinach nadliczbowych wykonywaną na rzecz pozwanej, a niezależnym zleceniem.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art. 18 k.p.). Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy (np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka jest traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście

przepisów prawa o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy - według niezweryfikowanych twierdzeń pracodawcy - nie byli zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych. Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne.

W ocenie Sądu drugiej instancji taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. W sprawie nie wykazano bowiem, że zawarcie przez powodów umów zlecenia z podmiotami nie będącymi formalnie ich pracodawcą (choć z nim formalnoprawnie powiązanymi), miało na celu obejście przepisów prawa pracy o czasie pracy, a tym samym powodowało nieważność zawartych umów zlecenia. Brak podstaw do uznania, że praca w ramach umowy o pracę i umów zlecenia była pracą tożsamą, a umowy zlecenia uzupełniały jedynie umowy o pracę. W związku z tym, nie sposób także stwierdzić, że powodowie wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego (w całości) powodowie zaskarżyli skargami kasacyjnymi. Skargi oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) skarżący zarzucili:

a) błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie art. 58 k.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że umowy zlecenia, zawierane pomiędzy powodami a spółką z grupy kapitałowej pozwanej są ważnymi umowami cywilno-prawnymi, pomimo, że zawarcie tych umów zmierzało wprost do obejścia przepisów prawa;

b) błędną wykładnię art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że praca świadczona przez powodów nie była pracą w godzinach nadliczbowych świadczoną na rzecz pozwanej, a niezależnym zleceniem, pomimo tego, że grafik przewidywał co

najmniej 240 godzin pracy w danym miesiącu, natomiast wykonywane czynności były tożsame rodzajowo i faktycznie;

c) błędną wykładnię art. 19 ust. 2 ustawy o ochronie osób i mienia w związku z § 5 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 maja 1998 r. w sprawie dokumentacji wymaganej przy prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia oraz czasu jej przechowywania oraz § 15 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 sierpnia 1998 r. w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji przez przyjęcie, że pozwana Spółka nie miała obowiązku ewidencjonowania i przechowywania ksiąg wydania i zdania broni służbowej.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżący zarzucili naruszenie:

- art 328 § 2 k.p.c. w związku z art 391 k.p.c. przez niewyjaśnienie w treści uzasadnienia wyroku zarzutu odnośnie możliwości korzystania przez powodów, jako zleceniobiorców, z zastępstwa innych osób, w sytuacji, gdy charakter pracy powodów, w tym korzystanie przez nich z broni powyższą okoliczność uniemożliwia;

- art 381 k.p.c. przez przyjęcie, że załączenie kopii dokumentów, przedstawionych wraz z pisemnym uzupełnieniem zarzutów apelacji stanowiło opisane przez Sąd zaniechanie w sytuacji, gdy pisemne uzupełnienie zarzutów apelacji zawierało wskazanie przyczyn, dla których te dokumenty załączane są na etapie postępowania odwoławczego oraz błędne przyjęcie, że powodowie uprzednio nie wnosili o zobowiązanie pozwanej do ich przedłożenia.

Skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego oraz uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna wiośła o oddalenie skarg kasacyjnych oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne są uzasadnione, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w nich zarzuty mogą być uznane za trafne.

Precyzując zarzut naruszenia prawa procesowego, skarżący podnieśli, że w apelacjach domagali się dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z dokumentacji zawierającej książki broni oraz 9 sztuk kart drogowych. Zdaniem skarżących, w niniejszej sprawie powodowie nie mogli powołać wskazanych dowodów na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji, ponieważ dopiero później dowiedzieli się, że wbrew twierdzeniom pozwanego, dokumenty te nie zostały zniszczone. Należy przyznać rację skarżącym, że pominięcie przez Sąd drugiej instancji zgłoszonych przez nich w apelacji nowych wniosków dowodowych uniemożliwiło powodom sprecyzowanie faktycznych godzin pracy u pozwanego, w tym - godzin nadliczbowych oraz mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Podkreślenia wymaga zaś to, że pominięcie tych dowodów nie nastąpiło wskutek formalnego oddalenia wniosku o ich przeprowadzenie (co wynika z protokołu rozprawy apelacyjnej oraz nagrania video). Pisemne uzasadnienie wyroku wskazuje natomiast, że wniosek ten został oddalony. Kwestię pominięcia dowodów zgłoszonych przez stronę przed sądem drugiej instancji (w postępowaniu pierwszoinstancyjnym kwestię tę regulują między innymi przepisy art. 217 § 2 oraz art. 227-229 k.p.c.) reguluje art. 381 k.p.c. Ponieważ w skardze kasacyjnej można skutecznie skarżyć jedynie wadliwość postępowania przed Sądem drugiej instancji, uzasadnienie zarzutu uchybienia przepisom postępowania (uchybienia sprowadzającego się do pominięcia przez Sąd Apelacyjny dowodu z zeznań świadków zgłoszonego po raz pierwszy dopiero w apelacji, w wyniku czego Sąd ten nie wyjaśnił wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy) musi więc odnosić się jedynie do naruszenia art. 381 k.p.c. Oczywiście jest, że Sąd drugiej instancji ma obowiązek samodzielnie dokonać materialnoprawnej oceny dochodzonego żądania. Nie może tego dokonać bez prawidłowo - zgodnie z zasadami prowadzenia postępowania dowodowego - ustalonego stanu faktycznego. Skoro zaś powodowie twierdzili, że u pozwanego wykonywali pracę w

godzinach nadliczbowych w ramach 24-godzinnych dyżurów, zapisanych w książkach pojazdu i broni, to pominięcie (oddalenie) wniosku o dopuszczenie dowodów z tych dokumentów uniemożliwiło skarżącemu wykazanie prawdziwości, czyli udowodnienie swoich twierdzeń.

Istotą postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy. Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozpoznanie "sprawy" w granicach apelacji oznacza, że sąd drugiej instancji nie koncentruje się jedynie na ocenie zasadności zarzutów apelacyjnych lecz rozstrzyga merytorycznie o zasadności zgłoszonych roszczeń procesowych. W orzecznictwie podkreśla się, że jakkolwiek postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się one w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014 r., III UK 177/13, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004 nr 1, poz. 7). W systemie dwuinstancyjnego rozpoznawania spraw cywilnych, uzupełnionego o skargę kasacyjną będącą środkiem nadzwyczajnym i służącym głównie interesowi publicznemu, w żywotnym interesie ustrojowym leży to, aby orzeczenia wydawane przez sąd drugiej instancji gwarantowały trafność i słusność rozstrzygnięcia, czyli jego zgodność z prawem materialnym oraz poczuciem sprawiedliwości; temu służy m.in. szeroka swoboda jurysdykcyjna tego sądu (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55, której nadano moc zasady prawnej). W orzecznictwie przyjmuje się, że nie powinna mieć miejsca ze strony sądu apelacyjnego (sądu drugiej instancji) odmowa przeprowadzenia dowodu wówczas, gdy strona powołała się dopiero w apelacji albo już w toku postępowania apelacyjnego na nowy dowód z tej przyczyny, że uznała przedstawione przez siebie w pierwszej instancji dowody za wystarczające do uwzględnienia jej twierdzeń faktycznych, tymczasem sąd

pierwszej instancji nie uwzględnił jej stanowiska (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 2005 r., IV CK 472/04, LEX nr 179849; z dnia 20 maja 2003 r., I PK 14/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 276). Zgodnie z art. 381 k.p.c., strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody, powinna wykazać, a przynajmniej uprawdopodobnić, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynika później, natomiast obowiązkiem sądu drugiej instancji jest dokonanie wszechstronnej oceny wskazanych przez stronę okoliczności, które spowodowały opóźnienie w zgłoszeniu nowych faktów lub dowodów, z punktu widzenia przesłanek i celu omawianego przepisu, podjęcie decyzji o dopuszczeniu bądź pominięciu nowych faktów czy dowodów oraz uzasadnienie swojej decyzji w tym przedmiocie. Dla oddalenia wniosku dowodowego zgłoszonego w apelacji (lub później - w postępowaniu apelacyjnym) nie jest wystarczające uznanie, że dowód taki mógł być powołany wcześniej, (czyli jest "spóźniony"), zwłaszcza gdy nie przesłanka nowości zadecydowała o powołaniu dowodu dopiero w apelacji, ale to, że później powstała potrzeba jego powołania. W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy powodowie, formułując w apelacji wniosek o przeprowadzenie dodatkowych dowodów z dokumentów, wyjaśnili równocześnie przyczyny, dla których powołali wskazane przez siebie dowody dopiero na etapie postępowania apelacyjnego. Tymczasem Sąd Apelacyjny nie tylko, że nie dokonał oceny owego wniosku przez pryzmat regulacji zawartej w art. 381 k.p.c., ale w ogóle w sposób formalny nie odniósł się do tego wniosku. Należy przy tym zaznaczyć, że wyjątki przewidziane w art. 381 k.p.c. zostały ustanowione nie po to, aby ograniczyć apelację i zawęzić ramy odwoławcze, lecz głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłanianie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji; tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania. Skoro zaś Sąd Apelacyjny nieprawidłowo pominął zgłoszone przez powodów dowody, a następnie stwierdził w pisemnym uzasadnieniu, że powodowie nie udowodnili ilości ani dat przepracowanych godzin, to należy przyznać rację skarżącym co do naruszenia przez ten Sąd art. 381 k.p.c. Uzasadniało to konieczność uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Nie jest natomiast przekonujący procesowy zarzut naruszenia art 328 § 2 k.p.c. w związku z art 391 k.p.c. „przez niewyjaśnienie w treści uzasadnienia wyroku zarzutu odnośnie możliwości korzystania przez powodów, jako zleceniobiorców, z zastępstwa innych osób, w sytuacji, gdy charakter pracy powodów, w tym korzystanie przez nich z broni powyższą okoliczność uniemożliwia”. Zarzut ten w istocie odnosi się do trafności oceny prawnej charakteru pracy powodów i zawartych umów; dotyczy więc naruszenia prawa materialnego.

Ocena prawna Sądu została dokonana przy braku kompletnych ustaleń faktycznych, z wykorzystaniem dostępnych środków dowodowych. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). Dopiero dokonanie przez sąd drugiej instancji kompletnych (wyczerpujących) ustaleń faktycznych umożliwia bowiem temu sądowi - stając się zarazem jego obowiązkiem - ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumpcji.

W przedstawionym wyżej kontekście przedwczesna jest zatem ocena słuszności sformułowanych w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia prawa materialnego. Nie można jednak odmówić trafności obranemu kierunkowi zaskarżenia, ze względu na pominięcie w ocenie prawnej zależności ekonomicznej między spółkami i konieczności dokonania subsumpcji art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 3 k.p. również w aspekcie koncepcji „przebijania welonu korporacyjnego” (*piercing the corporate veil*). Nie zostało to wprost ujęte w skardze kasacyjnej, jednak w judykaturze Sądu Najwyższego zwrócono uwagę na ten problem w podobnych kontekstach.

Zjawisko nadużycia odrębnej osobowości prawnej spółki jest możliwe do zakwalifikowania w aspekcie cywilnym jako zjawisko nadużycia prawa z art. 5 k.c. Uzasadnieniem do powołania się na koncepcję odpowiedzialności przebijającej byłby też przypadek podstępu, zastosowanego przez spółkę z grupy, która zawiera z osobą trzecią dwie różne umowy po to, aby uniknąć odpowiedzialności finansowej

członków zarządu spółek lub konsekwencji podatkowych. W prawie pracy mogłoby to dotyczyć także konieczności płacenia za godziny nadliczbowe i odpowiedzialności za przekroczenia kodeksowych limitów dotyczących tych godzin.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r. sygn. akt III PK 136/13 (LEX nr 1554335) stwierdził, że mogło dojść do nadużycia konstrukcji osobowości prawnej spółki dominującej, które spowodowało nieuzasadnione (nieusprawiedliwione) zróżnicowanie sytuacji prawnej między pracownikami zatrudnionymi w spółce dominującej a pracownikami spółek zależnych. Podkreślił przy tym, że niewystarczające w tym zakresie jest odwołanie się tylko do konstrukcji nadużycia specjalnej podmiotowości pracodawczej (art. 3 k.p.), gdyż w sprawie występowali nie tylko odrębni pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.), ale również odrębne podmioty według ogólnych zasad prawa (także "własnościowo") jako odrębne osoby prawne (spółki prawa handlowego). Konstrukcja nadużycia osobowości (podmiotowości) prawnej jest przyjmowana w orzecznictwie, także dotyczącym stosunków pracy (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289; OSP 2012 nr 4, poz. 38, z glosą J. Wratnego; z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 129 i z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 55/13, LEX nr 1441273, a także pośrednio wynika z powoływanej uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38), jak i piśmiennictwie prawniczym (por. T. Targosz: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004; M. Litwińska-Werner: Nadużycie formy spółki, *Studia Prawa Prywatnego* 2007 nr 3; P. Wąż: Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., *Monitor Prawa Pracy* 2007 nr 3, s. 120; M. Raczkowski: Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy, *PiP* 2009 nr 3, s. 60; S. Gurgul: Odpowiedzialność wspólnika (akcjonariusza) za zobowiązania spółki kapitałowej w stosunku do jej wierzycieli, *Monitor Prawniczy* 2010 nr 20, s. 1146; A. Opalski: *Prawo zgrupowań spółek*, Warszawa 2012; S. Kubsik: Odpowiedzialność wspólników (akcjonariuszy) spółki kapitałowej za zobowiązania spółki w stosunku do jej wierzycieli na przykładzie grupy spółek, *Przegląd Prawa Handlowego* 2013 nr 8, s. 50; P. Czarnecki: *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa 2014 oraz Z. Kubot:

Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej w grupie kapitałowej, PiZS 2014 nr 9, s. 17). Jako przykład typowego nadużycia formy (instytucji) prawnej spółki wymienia się "pomieszanie sfer", które może być "rzeczowe" (dotyczy sfery majątkowej spółki i wspólnika, kiedy nie wiadomo, do którego majątku: wspólnika, czy spółki dominującej/zależnej należy określony przedmiot lub masa majątkowa) lub "podmiotowe" (dotyczy sposobu prowadzonej przez spółkę działalności oraz relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Istota omawianej instytucji (określanej również jako "pomijanie osobowości prawnej", "pomijanie prawnej odrębności osób prawnych" lub "przebijania welonu korporacyjnego") na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty "właściciel" zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień "właścicielskich", co może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Korzystanie przez "właściciela" ze swobody w kreowaniu osób prawnych (w szczególności dotyczy to przypadków zakładania spółek zależnych) niejednokrotnie prowadzi do negatywnych konsekwencji w stosunku do pozostałych uczestników obrotu prawnego, zwłaszcza wobec pracowników. Z tej też przyczyny - w celu realizacji funkcji ochronnej prawa pracy - zachodzi konieczność doboru odpowiednich instrumentów prawnych, które będą skutecznie przeciwdziałać takim niepożądanym (a czasami wręcz patologicznym) zjawiskom. W aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych. Konieczna jest więc odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca - mimo braku możliwości kwestionowania zasady prawnej odrębności poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tej samej grupy kapitałowej - na przeciwdziałanie skrajnym (wyjątkowym) przypadkom, w których jest nadużywana swoboda tworzenia tych podmiotów. W stanie faktycznym sprawy sygn. akt III PK 136/13 nie było konieczne stwierdzenie, że pozwana spółka dominująca była pracodawcą (rzeczywistym, właścicielskim) powoda. Sąd Najwyższy stwierdził, że wystarczająca jest odpowiednia wykładnia przepisów dotyczących równego

traktowania pracowników, sprowadzająca się do przyjęcia, że w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej, ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 112 i art. 18 § 3 k.p.) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3 k.p.) z sytuacją pracowników spółki dominującej. W konsekwencji za usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej Sąd uznał zarzut naruszenia art. 112 k.p.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni zaaprobował te konstatacje i uznał, że mają one relewantne odniesienie do zawartego w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia art. 22 § 1 k.p., mimo, że nie zostały wprost wyartykułowane w skardze kasacyjnej. Znajduje to potwierdzenie w ustaleniach Sądu, z których wynika, że dyżury powodów były planowane na 24 godziny w obu spółkach łącznie, powodowie jeździli w czasie tych dyżurów tym samym samochodem, w tych samych kombinezonach z tym samym oznaczeniem firmy, korzystali z jednego magazynu broni, mieli tego samego przełożonego nadzorującego ich pracę w obu spółkach. W tych okolicznościach obowiązkiem Sądu było rozważenie, czy nie doszło do nadużycia podmiotowości spółki dominującej przez zawieranie dwóch umów, opartych na różnej podstawie prawnej, osobne wypłaty wynagrodzeń za pracę w obu spółkach w celu uniknięcia zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Należało też ocenić, czy ewentualne nadużycia pracownicze były na tyle istotne, że umożliwiały wykładnię art. 3 k.p. i art. 22 § 1 k.p. przy wykorzystaniu koncepcji „przebicia zasłony korporacyjnej”, a w konkluzji - potraktowanie czynności wykonywanych w obu spółkach jako jednej umowy o pracę, z tytułu której przysługują powodom wynagrodzenia powiększone o wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wiąże się z tym również kwestia rozważenia, czy po stronie pozwanej nie powinny występować obie spółki. Przyjęcie koncepcji jednego pracodawcy, jednego wynagrodzenia za pracę oznaczałoby nieważność umowy zlecenia, zawartej w celu obejścia prawa oraz obowiązek zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne wyłącznie przez spółkę dominującą, co mogłoby uzasadniać współuczestnictwo jednolite (na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych obligatoryjny udział zainteresowanej spółki zależnej).

Zwrócić także należy uwagę na relewantny wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie II PK 170/11 (LEX nr 1211150), z którego wynika, że pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 k.c., gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. Żądania (powództwa) o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie można warunkować uprzednim wytoczeniem powództwa o ustalenie stosunku pracy i przesądzenia wpierw pracowniczego zatrudnienia. Samo żądanie zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zawiera w sobie żądanie ustalenia stosunku pracy. Umowa o pracę nie jest tylko zobowiązaniem konsensualnym, lecz wynika z wykonywania określonej pracy. Nie wyklucza to przyjęcia, że określona umowa o zatrudnienie zawarta została w celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.). Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825); w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym. Z umowy o pracę wynika zobowiązanie do wzajemnego świadczenia zatrudniającego, a także podleganie z mocy ustawy ubezpieczeniom społecznym i obowiązkom publicznym (w tym podatkowym). Nieważność zatrudnienia z powodu obejścia prawa musi więc łączyć się z wykazaniem podstaw takiego rozstrzygnięcia.

Istotny jest również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 wskazujący, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy a praca, o której mowa w tej umowie, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem (OSNP 2014 nr 9, poz.129, LEX nr 1408889). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd podniósł, że w razie przyjęcia koncepcji nadużycia osobowości prawnej i nieważności czynności prawnych zawartych dla obejścia prawa, można łatwiej i skuteczniej osiągnąć efekt w postaci przypisania jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy, a co za tym idzie, przypisania mu odpowiedzialności np. z tytułu

wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Działanie takie, co stanowczo podkreślił Sąd Najwyższy, ma jednak charakter wyjątkowy, ograniczony do określonego przypadku i uzasadniony jego okolicznościami. Nie można bowiem co do zasady zakwestionować w obowiązującym stanie prawnym zasady prawnej odrębności - a także odpowiedzialności - poszczególnych spółek wchodzących w skład grupy. Można jednak, korzystając choćby z instytucji nieważności czynności prawnej ze względu na obejście prawa, niwelować przypadki skrajne, w których swoboda tworzenia tych podmiotów a właściwie swoboda umów, które podmioty takie zawierają, jest nadużywana.

Reasumując ten fragment argumentacji Sąd Najwyższy rozpoznający obecną skargę kasacyjną uznał, że ocena, czy umowa zlecenia zawarta ze spółką zależną została zawarta w celu obejścia prawa - art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 kp. (przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych w spółce dominującej) - może wymagać wykładni art. 3 k.p. i art. 22 § 1 k.p. z uwzględnieniem koncepcji „przebicia zasłony korporacyjnej” (*piercing the corporate veil*).

Odnosnie zarzutu skargi kasacyjnej „błędnej wykładni art. 19 ust. 2 ustawy o ochronie osób i mienia w związku z § 5 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 maja 1998 r. w sprawie dokumentacji wymaganej przy prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia oraz czasu jej przechowywania oraz § 15 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 sierpnia 1998 r. w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji przez przyjęcie, że pozwana Spółka nie miała obowiązku ewidencjonowania i przechowywania ksiąg wydania i zdania broni służbowej” – należy stwierdzić, że ten akt prawny nie ma pełnego zastosowania w niniejszej sprawie. Zgodnie z § 19 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 21 października 2011 r. w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji - przytoczone w skardze kasacyjnej rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji (Dz.U. Nr 113, poz. 730 oraz z 2003 r. Nr 61, poz. 544) zostało uchylone z dniem 1 grudnia

2011 r. Nie obejmowało wszystkich okresów pracy powodów, a warunki wydania i zdania broni służbowej zostały określone nowym rozporządzeniem.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.